

**Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)**

Volume 2, Issue 1, March 2017

e-ISSN : 2504-8562

Journal home page:
www.msosocialsciences.com**Pembangunan Modal Insan daripada Perspektif Islam: Impak kepada Pengurus****Ab Aziz Yusof¹, Mutiara Dwi Sari¹**¹ University College Bestari (UCB), TerengganuCorrespondence: Mutiara Dwi Sari (mutiara_dwisari@yahoo.com)**Abstrak**

Manusia adalah sumber utama dalam menentukan kegemilangan sesebuah negara ataupun organisasi. Oleh itu manusia merupakan modal yang paling berharga bagi sesebuah negara dan organisasi yang disebut sebagai modal insan. Dalam sebuah organisasi, modal insan yang banyak memainkan peranan adalah pengurus. Bagaimana tindakan pengurus akan mencorakkan organisasi dan akan membawa organisasi mencapai matlamatnya. Bagi organisasi Islam, apabila pengurus menerapkan Pembangunan Modal Insan (PMI) berdasarkan perspektif Barat ke dalam organisasi mereka adalah dianggap suatu pendekatan yang kurang sesuai. Kertas kerja ini bertujuan untuk membina konseptual model PMI daripada perspektif Islam. Selanjutnya kertas kerja ini bertujuan untuk memberikan pandangan yang berguna untuk pengurus atau pembuat dasar dalam memahami bagaimana melakukan Islamisasi dan apa usaha yang perlu dilakukan untuk memastikan proses Islamisasi berjaya. Kertas kerja ini akan mengisi lompang kajian berkaitan aspek PMI dari perspektif Islam yang masih agak terhad. Kaedah kualitatif dengan menganalisis literatur yang sedia ada menggunakan analisis kandungan telah digunakan dalam kajian ini. Hasil kajian mendapati bahawa PMI berdasarkan perspektif Islam perlu merangkumi kedua-dua aspek fizikal dan rohani (akal dan emosi). Pembangunan kedua-dua aspek ini akan menghasilkan modal insan yang bertakwa yang dicirikan dengan *amar ma'ruf nahi mungkar*, mempunyai misi yang jelas, *tawazun*, *sakinah*, kemuliaan akhlak dan sikap tolong menolong. Sebagai kesimpulannya, PMI berdasarkan perspektif Islam akan berimplikasi kepada latihan-latihan yang dijalankan dalam organisasi yang bukan sahaja menumpukan kepada aspek fizikal semata, tapi juga perlu menumpukan kepada aspek rohani.

Kata kunci: pembangunan modal insan, organisasi, pengurus, perspektif Islam**Human Capital Development of Islamic Perspective: Impact to Manager****Abstract**

People are the main source in determining the glory of any country or organization. Therefore people are the most precious capital of a country or organization and referred to as human capital. In any organization, manager plays important role among available human capital. Manager actions will shape the management of the organization and will lead the organization to achieve its goals. For Islamic organization, implementation of Human Capital Development (PMI) based on a Western perspective, will considered as a less appropriate approach. This paper aims to develop a conceptual model of PMI from an Islamic perspective. Furthermore, this paper aims to provide useful insights for managers or policy makers in understanding how to do Islamization in their organization and what needs to be done to ensure successful process of Islamization. This study will fill the gap of knowledge on PMI based

Islamic perspective which consider quite limited. Qualitative method using existing available literature through content analysis was used in this study. The study showed that PMI based Islamic perspective should be encompass by both physical and spiritual (mind and emotions) aspects. The development of both aspects will able to generate *taqwa* human capital which characterized by *amar ma'ruf nahi mungkar*, has a clear mission, *tawazun*, *sakinah*, moral dignity and mutual cooperation. As conclusion, PMI based Islamic perspective will have implications for the training conducted in organizations which should not only focus on the physical aspect, but also need to focus on the spiritual aspect.

Keywords: human capital development, organization, management, Islam perspective

Pengenalan

Pengurusan sumber manusia (PSM) adalah fungsi penting yang dilakukan dalam sebuah organisasi yakni bagaimana memudahkan pemanfaatan insan yang paling berkesan untuk mencapai matlamat organisasi dan individu (Junaidah Hashim, 2009). Dalam usaha untuk merealisasikan hal tersebut peranan pengurus amatlah penting dalam membangunkan modal insan bagi kemanfaatan organisasi. Pengurusan dalam Islam meletakkan hubungan insan dengan Allah sebagai paksi segala tindakan agar segala tindakan diterima sebagai ibadah dan diredai Allah SWT. Sekumpulan insan atau manusia yang ada dalam sebuah organisasi semestinya tunduk dan patuh kepada perintah Allah SWT. Pembangunan Modal Insan (PMI) berprinsipkan Islam perlu bertindak sejajar dengan nilai-nilai pengurusan yang terkandung dalam ajaran Islam. Segala perubahan yang ingin dilaksanakan mestilah bermula dengan perubahan manusia yang bermula dengan membaiki hubungan dengan Allah dan juga hubungan sesama manusia dan alam. Dengan erti lain, tingkah laku seorang Muslim berkaitan dengan hubungan dengan Allah SWT, manusia dengan manusia dan alam (Abdul Mujib, 1999, Krauss@Abdul Lateef Abdullah, 2005 dan Mohd Zailani Mohd Yusoof, 2012).

Sehubungan dengan ini, kertas kerja ini membincangkan satu model PMI dari perspektif Islam sebagai satu keperluan. Salah satu sumbangan paling bermakna dalam kertas kerja ini adalah bagi memenuhi lompang kajian dalam bidang pengurusan Islam. Pada masa ini, literatur yang berkaitan dengan sumber manusia perspektif Islam agak terhad. Kekurangan sumber rujukan untuk pembelajaran, terutama disebabkan kerana kebanyakan literatur yang ada bergantung kepada model dan teori-teori Barat (Ali dan Camp, 1995). Misalnya kajian sebelumnya (Aghazadeh, 2003; Ali, 2005; Beekun, 1991; Tayeb, 1997) hanya membincangkan sumber manusia Islam secara amnya. Junaidah Hashim (2009) pula telah mengkaji tentang PSM perspektif Islam, namun lebih menumpukan kepada aspek pekerja. Berbeza dengan kertas kerja ini yang membincangkan PSM tetapi lebih menumpukan kepada aspek pengurus. Hal ini dapat memberikan garis panduan kepada orang Islam mahupun bukan Islam serta pengamal dalam bidang sumber manusia untuk menguruskan pekerja-pekerja Islam dengan berkesan. Pengurus-pengurus Islam juga akan mendapat manfaat daripada kajian ini kerana ia menonjolkan panduan tingkah laku ditempat kerja yang sesuai dengan perspektif Islam. Bukanlah suatu yang menghairankan apabila mendapati bahawa sesetengah orang Islam tidak mengamalkan amalan PSM secara Islam. Kertas kerja ini memberikan pandangan yang berguna untuk pembuat dasar dalam memahami bagaimana orang melakukan Islamisasi dan apa usaha yang perlu dilakukan untuk memastikan proses Islamisasi berjaya dalam sebuah organisasi Islam.

Keperluan Model PMI dari Perspektif Islam

Terdapat beberapa faktor penting yang mendorong kepada pembinaan model PMI daripada perspektif Islam. Faktor pertama adalah keperluan umat Islam untuk memahami teori dan amalan dalam usaha untuk mengislamisasikan dan menyuntik nilai-nilai Islam dalam PMI. Selaras dengan usaha kerajaan Malaysia yang giat melaksanakan proses Islamisasi di mana matlamat utamanya adalah untuk menyemai nilai-nilai Islam di seluruh masyarakat di semua peringkat, dari

individu ke institusi (Junaidah Hashim, 2004). Kedua, PMI merupakan aspek utama dalam menentukan kejayaan sesebuah masyarakat kerana kejayaan masa depan negara bergantung kepada mutu modal insan yang dimiliki sama ada dari segi intelek mahupun keperibadian (Zulkifli Mohd Yusoff, 2015). Lebih jauh lagi Mustapha Kamal Ahmad Kassim, Zahiah Haris @ Harith & Abdullah Yusof (2010) menyatakan kejayaan sesebuah tamadun negara amat berkait rapat dengan pelaksanaannya iaitu manusia. Manusia adalah sumber utama dalam menentukan kegemilangan sesebuah tamadun. Oleh itu manusia adalah modal yang paling berharga bagi sesebuah Negara atau organisasi yang disebut sebagai modal insan. Bagi merealisasikan usaha ini, umat Islam harus bijak membuat pemilihan metodologi yang spesifik agar dapat membantu program daripada tahap bawahan hingga ke tahap formulasi, pendefinisian dan pemilihan proses penyelesaian masalah. Meskipun dari segi operasional, pengurusan Islam dilihat seolah-olah hampir sama dengan konvensional, namun pada hakikatnya ia berbeza, khususnya dari segi tasawur atau falsafah pengurusan. Falsafah ini juga yang merupakan asas kepada sistem pengurusan Islam adalah bersumberkan kepada al-Qur'an dan Hadis serta mencontohi gaya kepimpinan dan keupayaan pemimpin Islam yang terdahulu, fokus kepada kepimpinan Rasulullah S.A.W dan khalifah terdahulu (Baharom Mohamad dan Mohamad Johdi Salleh, 2009; Zulkifli Mohd Yusoff, 2015).

Konsep dan Definisi Pembangunan Modal Insan

Mohd Faez Ilias dan Kamarul Azmi Jasmi (2011) menyatakan istilah pembangunan sering diguna pakai untuk menunjukkan suatu peningkatan atau pertumbuhan daripada tahap sederhana kepada yang lebih baik. Lazimnya, penggunaan istilah pembangunan adalah lebih kepada pembangunan fizikal dan material, akan tetapi dalam Islam pembangunan bukan sahaja meliputi aspek fizikal tetapi juga spiritual. Modal diertikan sebagai himpunan pengetahuan, kemahiran dan keupayaan yang dimiliki oleh individu yang boleh digunakan untuk menggerak kerja yang berfaedah bagi individu, organisasi dan persekitarannya. Di sini konsep model insan lebih menjurus kepada penguasaan ilmu pengetahuan, kelebihan kemahiran yang dimiliki dan keupayaan diri untuk bertindak dengan tersusun dan terarah bagi mencapai sesuatu matlamat yang ingin dicapai. Konsep Modal Insan ini dibina hasil dari pendidikan formal dan informal serta latihan yang telah dilalui oleh individu yang dikenali dalam konteks pengalaman. Dalam pada itu, Modal Insan bukan sahaja dilihat sebagai modal insan (Human Resource) kepada organisasi tetapi ianya merupakan sebagai aset perniagaan yang strategik kerana menjadi pemangkin kepada pencapaian dan pengolah organisasi di masa hadapan (Abd.Rahman Ahmad, 2006). Pembangunan modal insan pula merujuk kepada pertumbuhan dan perubahan ke atas individu, komuniti atau masyarakat sesuatu bangsa dari segenap aspek. PMI dari perspektif Islam tidak hanya menumpukan pada aspek material semata-mata tetapi juga menumpukan pada aspek spiritual. Hal ini hakikatnya selari dengan fitrah tuntutan keinsanan yang meliputi keperluan jasmani dan rohani dan dorongan-dorongan manusia berbuat adalah untuk memenuhi keperluan jasmani dan rohani tersebut (Muhammad Utsman Najati, 2007). Semua tuntutan ini perlu dipenuhi secara seimbang, adil dan syumul bagi memastikan keefektifan dan keefisienan organisasi.

Fadillah (2006) menyatakan daripada perspektif pengurusan Islam, pengurusan dan pembangunan modal insan merupakan komponen utama yang perlu dititikberatkan di dalam menggerak dan memajukan sesebuah organisasi. Khas dalam konteks negara Malaysia, Baharom Mohamad dan Mohamad Johdi Salleh (2009) menyatakan pembangunan sumber manusia yang dikenali juga modal insan (*human capital*) antara agenda yang akan diberi penekanan oleh kerajaan dalam Rancangan Malaysia Kesembilan (RMK-9). Pembangunan Modal Insan merupakan satu pelaburan penting kepada negara dari sudut akhlak dan moral. Menurut Muhammad Hisyam (2005); Solehah Yaacob dan Baharuddin Yaacob (t.t), nilai modal insan ini walaupun tidak pernah tertera dengan jelas dalam laporan untung rugi mana-mana organisasi, ia berperanan besar dalam menentukan prestasi organisasi terbabit.

Pembangunan dan pengurusan modal insan adalah elemen penting dalam membentuk pengurusan organisasi berkesan dalam konteks pengurusan Islam. Matlamat utama dalam fokus PMI ini adalah melahirkan masyarakat yang bersifat 'Khairu Ummah' yang bererti membangun masyarakat yang tinggi nilai akhlak, kaya dengan budi dan daya, sihat akal fikirannya dan mampu menilai antara

perlakuan keperibadian dan sebaliknya. Matlamat pembangunan modal insan ini jika dihayati adalah selaras dengan perjuangan misi Negara dalam konteks menghadapi cabaran keempat yang ditetapkan dalam wawasan 2020 iaitu untuk membentuk sebuah masyarakat yang kukuh ciri-ciri moral dan etikanya dengan para warganya mempunyai nilai keagamaan dan kerohanian yang utuh dan ditunjangi oleh budi pekerti yang luhur. PMI Islam mampu membangunkan negara untuk bersaing dengan negara lain yang lebih maju dalam bidang pengurusan modal insan. Selain itu, perbincangan ini juga akan memberi penekanan terhadap ciri-ciri modal insan Islam yang berkualiti tinggi dan berdaya saing. Perbincangan ini juga turut memberi penekanan terhadap kaedah atau cara untuk membentuk modal insan Islam yang berkualiti tinggi. Selain itu, turut juga dibincangkan pendekatan yang digunakan untuk melahirkan modal insan Islam yang berkualiti dari segi PMI.

Abd Rahman Ahmad (2006) membuat gambaran aspek pembangunan insan melalui komponen pembangunan fizikal, pembangunan pemikiran, pembangunan kemahuan, pembangunan kerohanian dan pembangunan perasaan. Seterusnya pembangunan yang dilakukan mestilah mengikuti lunas-lunas Islam. Muhammad Syukri Salleh (2007) menyatakan tujuh prinsip bagaimana pembangunan dalam Islam sepatutnya dijalankan. Pertama, berdasarkan tasawwur Islam sebagai pembimbing. Kedua, manusia sebagai pelaku pembangunan. Ketiga, alam roh, dunia dan akhirat sebagai skala waktu pembangunan. Keempat, ilmu Fardhu 'Ain sebagai kerangka pembangunan. Kelima, ibadah sebagai kaedah pembangunan. Keenam, sumber alam sebagai peralatan pembangunan dan ketujuh Keredhaan Allah SWT sebagai matlamat akhir pembangunan.

Elemen-Elemen Pembangunan Modal Insan

Pembangunan yang holistik perlu meliputi empat pembangunan elemen utama iaitu pembangunan jasmani, akal, emosi dan kerohanian yang perlu dibangunkan secara serentak dan seimbang. Keempat-empat aspek ini penting dalam diri setiap individu yang bergelar modal insan untuk disalurkan dalam pelbagai sektor dan bidang pekerjaan

Pembangunan Jasmani

Aspek Pembangunan jasmani ialah membangunkan individu yang mengutamakan kebersihan, kesihatan tubuh badan dan keselamatan di tempat kerja. Hal ini difirmankan oleh Allah SWT yang bermaksud:

“Sesungguhnya berjayalah orang yang menjadikan dirinya sedia bersih bertambah-tambah bersih.” (Surah Asy-Syams, 91: 9).

Pembangunan jasmani melambangkan kekuatan yang terdapat pada modal insan. Aspek ini penting dalam memastikan tugas yang dipertanggungjawab dapat dilaksanakan dengan berkesan dan cepat. Mereka sepatutnya memiliki tubuh badan yang sihat, kecergasan yang tinggi dan penampilan yang menyakinkan. Ketrampilan diri juga melambangkan satu kekuatan untuk mengatur dan menggerak langkah kerja dengan penuh disiplin, tertumpu sehingga mendatangkan keyakinan di kalangan stakeholders. Pengurus perlu membangunkan imej positif diri sendiri dalam usaha untuk menarik perhatian, meningkat dan meyakinkan kebolehan dan kemampuannya di mata orang lain. Usaha-usaha seperti ini boleh dilakukan melalui berpakaian kemas, kemahiran berkomunikasi, sentiasa senyum, kebolehan bergaul dengan pelbagai pihak dalam pelbagai situasi.

Pembangunan rohani

Seterusnya, pembangunan kerohanian perlu diterjemahkan kepada amalan harian. Kekuatan kerohanian akan membentuk modal insan yang mengutamakan nilai-nilai murni dalam kehidupan, mempunyai jiwa yang kuat dan tabah yang sentiasa bekerja dan berusaha untuk menuju ke tahap yang lebih baik. Apabila penumpuan diberikan kepada nilai kerohanian yang selari dengan desakan keTuhanan, pengurus perlu pastikan ia diterjemahkan kepada amalan harian kepada setiap pekerja dengan membuktikan penghayatan terhadap aspek ini. Rasulullah (SAW) bersabda yang bermaksud:

“Bahawa seorang mukmin yang kuat itu lebih baik dan dikasihi Allah daripada seorang mukmin yang lemah”

Penghayatan terhadap kerohanian akan mendorong dan membantu pekerja untuk berhadapan dengan stres akibat daripada tuntutan nilai sejagat yang perlu dihormati dan dipenuhi dengan saingan kepentingan diri atau memenuhi tuntutan bermotifkan ganjaran ekonomi atau kekuasaan di tempat kerja.

Pembangunan Akal

Pembangunan akal merupakan satu unsur penting dalam memandu kehidupan manusia. Di sinilah manusia memperoleh dan menyimpan segala pengetahuan yang membolehkan manusia mengetahui tentang hakikat sesuatu benda atau keadaan dan berupaya mengeluarkan pendapat atau pandangan serta membuat andaian terhadap masa hadapan. Akal adalah sebagai pengimbang dan penghubung antara kehendak jasmani dan rohani. Pembangunan akal yang seimbang akan membolehkan modal insan mengoptimumkan potensi keupayaan diri seperti berfikir secara proaktif, membuat penakulan, melakukan penganalisan dan melebarkan horizon pandangan. Oleh itu, modal insan perlu penguasaan ilmu secara holistik.

Mohd Faez Ilias dan Kamarul Azmi Jasmi (2011) menyatakan, dalam proses menuju kepada peringkat pembangunan kelas pertama, pengetahuan ilmu merupakan latarbelakang utama yang perlu dikuasai. Jauh sebelumnya, Imam al-Ghazali (1988) memberikan penjelasan mendalam tentang ketinggian darjah orang yang berilmu di mata Allah melalui dua pendekatan. Kedua pendekatan itu ialah pendekatan daripada dalil-dalil ‘naqliy (al-Quran dan Hadis) dan dalil-dalil ‘aqliy. Pertama dalil ‘naqliy, Allah SWT berfirman yang bermaksud:

“Allah mengakui bahawa sesungguhnya tidak ada Tuhan selain daripada-Nya dan malaikat-malaikat mengakui dan orang-orang berilmu” (Surah al-‘Imran, 3: 18).

Dalam ayat ini, Allah SWT pertama memulai dengan diri-Nya sendiri, diikuti yang kedua dengan para malaikat dan yang ketiga ialah ahli ilmu. Imam al-Ghazali menjelaskan bahawa ayat ini mengisytiharkan tanda kemuliaan, kejelasan, dan ketinggian orang-orang yang berilmu yang membezakan antara manusia yang satu dengan manusia lainnya. Sesuai dengan firman Allah SWT yang bermaksud:

“Katakanlah! Adakah sama antara orang-orang yang berilmu dan orang-orang yang tidak berilmu?” (Surah al-Zumar, 39: 9).

Menurut Imam al-Ghazali (1988) ilmu juga mampu membawa manusia lebih dekat kepada Tuhannya. Oleh itu, orang yang menuntut ilmu bererti mendekatkan dirinya kepada Allah SWT (Dasman Yahya Ma’ali dan Hidayatullah Ismail, 2010). Manusia yang berilmu pengetahuan membolehkannya melepasi sempadan antara langit dan bumi (Nooraini Othman, 2008). Modal insan menstilah menguasai dua ilmu. Pertama PMI perlu dengan menguasai ilmu wahyu (*revealed knowledge*) yang fungsinya membangunkan diri dan mengenali hubungan mereka dengan Pencipta (*hablumminallah*). Menurut Muhammad Syukri Salleh (2002) keyakinan ini akan membangunkan individu yang bertindak dengan bertunjangkan kepada hubungan menegak dengan Allah SWT. Oleh itu, PMI yang diamalkan dalam organisasi hendaklah mampu menonjolkan imej Islam yang kamil (sempurna), syumul (syumul), adil (adl) dan kontemporari. Pelaksanaannya pula hendaklah berpaksikan kepada ketauhidan terhadap Allah SWT, selari dengan tuntutan Al-Qur’an dan Hadis, ijmak dan qiyas ulama. Hasil daripada ketauhidan yang tinggi yang ada pada pengurus akan menjurus mereka untuk mengakui dan mempercayai keesaan dan kekuasaan Allah SWT dengan dan melaksanakan segala perintah-Nya dan menjauhkan diri daripada segala larangan-Nya (Haron Din, 2002). Ilmu wahyu sangat penting untuk membentuk sifat kehambaan seperti taat, sabar, patuh, redha, qanaah, pemurah, pemaaf dan sebagainya. Masyarakat yang menghayati dan mengamalkan ilmu wahyu akan sejahtera dan bersatu-padu, bebas daripada penyakit sosial seperti zina, arak, judi, dadah dan lain-lain. Ia juga dapat

membendung kejahatan dari dalam diri manusia, disamping penguatkuasaan undang-undang dan peraturan lahiriah.

Kedua, menguasai ilmu aqliah (*acquired knowledge*) yang fungsinya membangunkan sistem kehidupan secara mendatar dengan insan-insan yang lain (*hablumminannas*). Matlamat ilmu wahyu ialah melahirkan individu yang memiliki sifat-sifat positif, akrab hubungannya dengan Allah dan sesama manusia. Ini akan membentuk satu kehidupan yang lebih harmoni, bersatu dan berkasih-sayang. Manakala matlamat ilmu aqliah ialah untuk membina satu kehidupan berorganisasi yang lebih baik. Penghayatan terhadap ilmu wahyu dan ilmu aqliah akan mampu membangunkan modal insan yang gemilang. Jika mereka diberi tanggungjawab mereka akan melakukannya rasa penuh tanggungjawab dan amanah. Ketakutan mereka terhadap arahan dan larangan Allah akan menyebabkan mereka melakukan sesuatu tanggungjawab dengan sebaik mungkin. Perkara itu dijelaskan melalui firman Allah SWT bermaksud:

"Sesungguhnya yang takut kepada Allah di kalangan hamba-hamba-Nya ialah mereka yang berilmu." (Surah Faathir, 35: 28).

Seterusnya, mengikut Aini Jaafar (2006) PMI yang menyeluruh dari perspektif Islam perlu mengambil kira aspek-aspek berikut iaitu Memastikan ilmu pengetahuan dan kemahiran yang diajar, digabungkan juga dengan aspek kepertanggungjawaban dan keamanan, atau umat yang seimbang (*'ummatan wasata'*); Mengajak setiap insan bergabung dan bekerjasama bukan saja demi pembangunan material, tetapi juga kemanusiaan (*'ummatan wahidah'*); Memastikan ilmu adalah untuk masyarakat dan alam sekitar (*'ad-din'*); Menjelaskan aplikasi ilmu adalah untuk menjadi pemimpin atau pentadbir yang adil (*'khalifah'*); Senantiasa berwaspada pada aspek kesan yang berkebalikan (*'amar maaruf nahi mungkar'*). Aspek-aspek tersebut perlu diberi pertimbangan. Khas dalam PMI di Malaysia. Perdana Menteri Malaysia telah memperincikan modal insan yang terbilang sebagai insan yang memiliki ketinggian ilmu, beriman, bertamadun, berakhlak mulia, jujur, amanah, adil dan tidak ketinggalan juga yang sanggup menyahut cabaran global, di samping menjaga kesihatan dan kecergasan fizikal. Sebagaimana Firman Allah SWT yang bermaksud:

"Sesungguhnya Allah menyuruh kamu supaya menyerahkan segala jenis amanah kepada ahlinya (yang berhak menerimanya) dan apabila kamu menjalankan hukum di antara manusia, (Allah menyuruh) kamu menghukum dengan adil. Sesungguhnya Allah dengan (suruhanNya) itu memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepada kamu. Sesungguhnya Allah sentiasa mendengar, lagi sentiasa melihat". (Surah Al-Nisa', 4 : 58)

Bagi memenuhi tuntutan di atas bermakna memenuhi tuntutan tabiinya insan yang mempunyai nilai-nilai keinsanannya yang terhasil daripada kemuliaan tiupan roh keTuhanan semasa mereka diciptakan. Hal tersebut akan menyediakan kekuatan kepada setiap modal insan untuk terus mengutamakan nilai-nilai keinsanan sejagat seperti adil, amanah, berhikmah, bertawakkal, beristiqamah dan lain-lain dalam setiap keputusan dan tindakan yang bakal diambil. Di sini jelas menunjukkan bahawa Islam mempunyai pendekatan yang jauh lebih baik berbanding dengan pendekatan konvensional yang hanya mengiktiraf modal insan sebagai aset penting kepada pembangunan ekonomi. Maka usaha ini memerlukan kepada bimbingan yang secukupnya agar potensi sedia ada masyarakat mampu digilap dalam proses menjana minda kelas pertama. Proses ini memerlukan acuan yang terbaik dalam usaha pembentukan dan perubahan (Mohd Faez Ilias dan Kamarul Azmi Jasmi, 2011).

Pembangunan Emosi

Selain mengurus akal atau intelektual, mengurus emosi adalah satu proses yang penting bagi membangunkan perasaan dan menghidupkan hati dalam diri manusia supaya perasaan kasih sayang, saling tolong menolong, bekerjasama dan hormat-menghormati akan terus terserlah dalam sesebuah organisasi. Kecerdasan emosi digambarkan sebagai kemampuan untuk memahami suatu keadaan perasaan seseorang, terhadap diri sendiri mahupun orang lain. Perkara ini mula menjadi sorotan dalam bidang pengurusan sumber manusia pada abad ke 20 (Malek Shah Mohd Yusoff dan Nor Shah bin Mohamed, 2004). Oleh itu, pembangunan emosi merupakan proses peningkatan keupayaan untuk

menghargai dan merasai perasaan sendiri dan orang lain dalam konteks untuk menghadapi dan mengendalikan tekanan serta permintaan persekitaran. Melalui kecerdasan emosi yang matang akan mengelak seseorang daripada perasaan tamak, dengki, haloba, riak, bongkak dan lain-lain. Kesemua ini mesti diadabkan dengan iman. Menurut Yusuf Qardhawi (2001) orang yang beriman tiada sifat dengki dan khianat serta berusaha bersifat jujur, amanah, sabar dan tidak mementingkan diri. Rasulullah pernah bersabda sebagaimana berikut:

“Kuat atau lemahnya iman seseorang dapat diukur dan diketahui dari nafsu(emosi) serta perilaku akhlaknya. Kerana iman yang kuat mewujudkan emosi dan akhlak yang baik dan mulia, sedang iman yang lemah mewujudkan akhlak yang jahat dan buruk laku, mudah terkeluar pada perbuatan keji yang merugikan dirinya sendiri dan orang lain”. (Hadis Riwayat Imam Muslim).

Banyak orang yang silap meletakkan kecerdasan Emosional ini di bawah kecerdasan intelektual, tetapi beberapa kajian mendapati bahawa kecerdasan ini lebih menentukan kejayaan seseorang berbanding kecerdasan intelektual dalam sebuah organisasi (Mayer dan Salovey, 1993) Goleman, 1998; Cooper dan Sawaf, 1998; Mayer, Salovey, Caruso dan Sitarenios, 2001). Pengurusan emosional ini hakikatnya memberikan kesedaran tentang perasaan milik diri sendiri dan juga perasaan orang lain, memberi rasa empati, cinta, motivasi, dan kemampuan untuk menanggapi kesedihan atau kegembiraan secara tepat. Malek Shah Mohd Yusoff dan Nor Shah bin Mohamed, (2004) menyatakan seseorang individu yang mempunyai kecerdasan emosi yang tinggi dapat dilihat daripada kemampuan mereka dalam mengendalikan hal-hal negatif seperti kemarahan dan keraguan atau rasa kurang percaya diri dan kemampuan untuk memberi perhatian pada hal-hal positif seperti mempunyai rasa percaya kepada diri dan keharmonian dengan orang-orang di sekeliling. Hal tersebut menunjukkan bahawa kecerdasan emosi memberi penekanan terhadap cara memberi maklum balas yang betul kepada setiap rangsangan persekitaran.

Pembangunan emosi dapat dikembangkan seumur hidup pekerja melalui proses pembelajaran dan pengalaman secara pergaulan dari semasa ke semasa. Latihan merupakan salah satu langkah terbaik organisasi memastikan kecerdasan emosi dapat berperanan aktif menyumbang ke arah peningkatan prestasi seseorang pekerja. Latihan-latihan ini berguna bagi membentuk pemahaman, penghayatan, dan amalan yang mantap kepada semua peringkat anggota mereka. Pertumbuhan kecerdasan emosi ini juga dipengaruhi oleh lingkungan sosial, keluarga, dan pengalaman-pengalaman yang diperolehi seseorang individu sejak lahir dari orang tuanya. Disinilah pentingnya peranan seorang pengurus dan ahli psikologi yang perlu memainkan peranan utama untuk membantu setiap anggota dalam organisasi untuk membangunkan kompetensi-kompetensi dalam kecerdasan emosi yang diperlukan (Malek Shah Mohd Yusoff dan Nor Shah bin Mohamed, 2004).

Output Modal Insan: Insan Bertaqwa

Sebagai hasil daripada pembangunan jasmani dan rohani ini adalah lahirnya insan-insan yang bertaqwa. Modal insan bertaqwa ditakrifkan sebagai seorang yang takut kepada Allah SWT yang tercermin dalam gelagat dan tindak-tanduk mereka kepada manusia lain. Bagi seorang pengurus yang bertaqwa akan menjadikannya sebagai model ikutan bagi rakan, pembekal dan peminjam serta disegani oleh pesaing. Pengurus sedemikian akan melaksanakan tugas dengan sebaik mungkin dan menyerahkan hasil kerja mereka kepada Allah. Allah telah berfirman yang bermaksud:

“Dan Allah akan menyelamatkan orang yang bertaqwa (yang memelihara dirinya daripada kejahatan) ke tempat kejayaan, mereka tidak ditimpa keburukan dan mereka menjadi orang yang berdukacita.” (Surah Al-Zumar, 39: 61)

Hal ini pernah berlaku di zaman Khalifah Umar a.s yakni seorang pengurus muda yang sentiasa bertaqwa tidak bersedia untuk mencampurkan susu dengan air walaupun diminta oleh ibunya sendiri hanya semata-mata kerana takutkan pembalasan daripada Allah SWT dan mengharapkan keredaan daripadaNya. Pengurus perlu menyedari dalam usaha mereka untuk mengejar kejayaan di dunia dan di

akhirat bukan merupakan satu perkara yang mudah. Mereka perlu sedar kemampuan mereka adalah terhad. mereka perlu mengutamakan keputusan secara bermesyuarat dan bertawakkal kepada Allah sebagaimana firman-Nya yang bermaksud:

“Dan juga bermesyuaratlah dengan mereka dalam urusan peperangan dan soal-soal keduniaan itu. Kemudian apabila engkau telah berazam sesudah bermesyuarat untuk membuat sesuatu, maka bertawakallah kepada Allah kerana sesungguhnya Allah mengasihi orang-orang yang bertawakal kepada Allah SWT.” (Surah Ali-Imran, 3:159).

Modal insan bertaqwa hendaklah sentiasa berusaha untuk pembangunan organisasi yang mereka telah diberi tanggungjawab untuk terus memakmurkannya selari dengan tuntutan Islam. Mereka perlu memainkan peranan yang penting dalam memastikan kesejahteraan kepada insan sejagat untuk jangka masa pendek atau panjang. Mereka perlu bertindak dengan penuh yakin dan sentiasa beristiqamah kerana kejayaan pasti akan menyebelahi mereka. Justeru, Modal insan bertaqwa yang sentiasa berusaha memakmurkan organisasinya hendaklah bersedia untuk mentauhidkan, menyerahkan diri, tunduk dan taat kepada Allah SWT. Mereka perlu yakin Islam adalah *ad-deen* yang lengkap dan mencakupi semua aspek dalam kehidupan bermasyarakat. Ketaqwaan kepada Allah SWT perlu ada pada pengurus yang yakin dan percaya kepada kebesaran Allah SWT. Kesedaran ini akan menjurus mereka untuk menyerahkan diri kepada Allah SWT secara total. Melalui ketaqwaan yang tinggi akan menjurus setiap modal insan untuk melaksanakan pekerjaannya secara yang berterusan walaupun sedikit. Kerja-kerja pembaikan dan peningkatan kualiti walaupun kecil sekalipun perlu diberi perhatian dan galakan oleh Islam kerana perubahan ke arah peningkatan kualiti inilah yang akan membawa perubahan yang besar kepada mana-mana organisasi. Apabila seseorang muslim berserah diri pada Tuhan, mereka akan hanya takutkan Allah SWT dan sentiasa mengharapkan bantuan daripadaNya. Takutkan Allah SWT akan menyebabkan seseorang itu takut untuk membuat perkara yang dilarang dalam Islam. Dalam konteks PMI, pengurus hendaklah mempunyai sifat ketaqwaan dalam diri mereka dan taqwa menjadi asas kepada mereka dalam menjana kegiatan perniagaan yang diceburi. Allah SWT telah berfirman yang bermaksud:

“Wahai orang yang beriman, bertaqwalah kepada Allah dan hendaklah kamu bersama orang yang benar.” (Surah At-Taubah, 9: 119).

Ketaqwaan yang dimiliki oleh pengurus akan menjadi benteng penting untuk menahan pengurus daripada menyeleweng dan bersikap tidak amanah di dalam melaksanakan aktiviti organisasi. Ketaqwaan yang ada pada diri mereka mengelakkan pengurus daripada memenuhi hawa nafsu. Ketaqwaan pengurus akan meningkatkan sensitiviti mereka terhadap keredaan dan kemurkaan Allah SWT di atas setiap tindakan dan keputusan yang diambil. Melalui ketaqwaan akan menjurus untuk memenuhi hak Allah SWT sebagai tanggungjawab yang paling tinggi dan mutlak. Kesan daripada ketaqwaan yang dimiliki akan menyebabkan pengurus mengambil tindakan-tindakan yang berikut:

Amar Ma'ruf Nahi Mungkar

Dengan menyedari yang mereka adalah hamba-Nya, maka sudah tentu pengurus akan mematuhi segala suruhan-Nya dan menjauhi segala larangan-Nya. Dengan kata lain, mereka bersedia untuk mengajak pihak lain melakukan amal makruf dan mencegahnya daripada melakukan kemungkaran dalam organisasinya. Hal ini sesuai dengan Firman-Nya yang bermaksud:

“Kamu adalah umat yang terbaik (khayra ummah) yang dilahirkan untuk insan, menyeru kepada makruf, dan mencegah yang mungkar, dan beriman kepada Allah.” (Surah Ali-Imran, 3: 110).

Menyediakan Misi Dalam Setiap Pekerjaan

Misi pengurus adalah untuk melaksanakan perintah Allah SWT dalam setiap aspek kehidupannya, termasuklah diri sendiri, keluarga, organisasi dan negara. Dalam setiap aktiviti dan kegiatannya,

pengurus akan berusaha untuk melaksanakan apa yang dituntut oleh Islam. Apa yang dikehendaki oleh Allah SWT maka itulah yang akan dilakukan oleh mereka. Sabda Rasulullah (s.a.w) yang bermaksud:

“Barangsiapa yang menanam seponoh pokok, kemudian dia sabar menjaga dan mengurusnya sehingga berbuah maka sesungguhnya baginya pada tiap-tiap sesuatu yang dimakan daripada buahnya merupakan sedekah di sisi Allah”. (Hadis Riwayat Ahmad).

Dengan cara ini, pengurus akan sentiasa berusaha untuk memperoleh kejayaan dan kebahagiaan hakiki di dunia dan di akhirat. Sekiranya ditanya apakah misi mereka, mereka akan menjawab mencari keredaan sebagaimana yang dituntut oleh Allah SWT.

Membentuk Peribadi Yang Seimbang (tawazun)

Peribadi seimbang yang dilahirkan hasil daripada ketaqwaan ialah seimbang dari aspek roh dan jasad, akal dan nafsu, ilmu duniawi dan akhirat, insan yang inovatif dan kreatif, sabar dan tegas, mempunyai visi dan misi dalam kehidupannya serta cekap dan ikhlas dalam memberikan sumbangan yang positif dan bersifat proaktif dalam menangani permasalahan dan melaksanakan pembangunan dalam kehidupan organisasi. Pembentukan peribadi Modal insan bertaqwa perlu diseimbangkan di antara tuntutan dan keperluan rohani, emosi, intelek dan jasmani ke arah mencapai kesejahteraan yang hakiki. Ini adalah kerana Islam merupakan agama yang lengkap atau pun syumul yang memberi penumpuan secara seimbang antara urusan muamalah seharian dengan ibadat-ibadat khusus yang perlu ditunaikan.

Sumber Kebahagiaan Dan Ketenangan Jiwa (sakinah)

Ketaqwaan akan menjurus hati Pengurus ke arah keamanan dan ketenangan. Ketaqwaan berjaya menutup pintu ketakutan dan kebimbangan terutama dalam aspek-aspek berkaitan dengan pencarian rezeki, takut kepada kerugian, pesaing dan kegagalan. Adapun Pengurus yang mentauhidkan Allah kepada Allah SWT, akan lebih bersedia menyerahkan diri kepada Allah SWT setelah pelbagai usaha telah diambil. Oleh sebab itu, pengurus yang bertaqwa akan sentiasa dalam keadaan bahagia dan tenang. Firman-Nya yang bermaksud:

“Dan janganlah kamu merasa lemah, dan janganlah kamu berdukacita, padahal kamulah orang yang tertinggi (darjatnya) jika kamu orang yang beriman” (Surah Ali-Imran,3: 139).

Perlu ditegaskan, ketenangan dan keseronokan adalah merupakan salah satu daripada keperluan asas yang perlu diberi perhatian oleh pengurus. Perasaan tenang dan seronok bukan sahaja ingin dikecapi di rumah tetapi juga di tempat kerja. Ini boleh dikecapi melalui suasana mesra yang dapat dijalinan dengan pekerja dalam organisasi sebagai satu jemaah yang sama-sama tunduk dan patuh kepada arahan dan larangan-Nya. Segala tindak-tanduknya sangat menyenangkan, penampilannya baik sahaja dimata seseorang, bahkan seseorang itu boleh menyukai terhadap apa-apa sahaja yang datang darinya.

“Jiwa itu laksana cermin, sedangkan petunjuk Ilahi bagaikan cahaya (Nur). Kalau jiwa insan itu benar-benar bersih, pasti cahaya Ilahi akan tertangkap jiwa.” (Al Ghazali)

Oleh yang demikian, cahaya Ilahi (Nur Ilahi) merupakan sesuatu yang bersih dan suci, maka sudah tentu ia akan datang ke tempat yang bersih dan suci sahaja. Sebaliknya, pengurus yang tidak memiliki ketenangan jiwa akan sentiasa dirundum pelbagai kesulitan, keresahan, ketidakbahagiaan dalam mengurus kehidupan mereka. Melalui ketenangan jiwa yang dimiliki oleh mereka akan membolehkan mereka meleraikan pelbagai permasalahan dengan baik dan menjadikan setiap halangan yang dihadapi sebagai loncatan ke arah kejayaan yang lebih cemerlang.

Kemuliaan akhlak

Akhlak yang baik merupakan intipati utama daripada personaliti Islam (Aziz ul Islam, 2000). Akhlak merujuk kepada sifat ihsan yang dipamerkan oleh seseorang individu maka itu mempamerkan personalitinya. Akhlak yang baik menjadi ciri khusus Muslim yang berpersonaliti Islam dan mengarahkan pandangan hidup serta pergaulannya. Ertinya, personaliti Muslim yang baik sentiasa mempamerkan akhlak yang baik pula (Mustafa Abdul Wahid, 1988). Personaliti menurut Ibn-Miskawayh dipetik dari Bakhtiar Siddiqui (2001), Krauss@Abdul Lateef Abdullah (2005) dan Mohammad Khodayarifard et al. (2010) dapat diertikan sebagai terma yang meliputi integriti keseluruhan kognitif manusia, perasaan (feelings) dan tindakan atau perbuatan (actions) seorang Muslim. Ketaqwaan pengurus akan dapat meletakkan diri mereka di tempat yang mulia serta disenangi oleh pelbagai pihak. Jalinan perhubungan di antara mereka akan lebih akrab kerana mereka lebih bersikap bertanggungjawab, bertolak ansur dan saling memahami. Pengurus yang berakhlak mulia dan amanah amat disenangi oleh Allah. Mereka akan bertindak secara konsisten dalam menjalankan tugas dengan cekap dan penuh tanggungjawab (akuntabiliti) kerana ikatannya hanyalah kepada Allah SWT dan tidak pada orang lain.

Bekerja dengan semangat tolong menolong

Ketaqwaan yang dimiliki oleh pengurus dengan sendirinya akan menghasilkan kerja yang cemerlang hasil daripada pemupukan kerjasama dan tolong menolong daripada pelbagai pihak dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan. Ketaqwaan mereka akan menyebabkan mereka lebih berfikir terbuka, menggalakkan perbincangan sesama sendiri dan menggalakkan penglibatan pelbagai pihak. Allah SWT pernah menegaskan melalui organisasinya-Nya yang bermaksud:

“Dan tolong menolonglah kamu dalam mengerjakan kebajikan dan taqwa dan jangan tolong menolong dalam berbuat dosa dan kerosakan.” (Surah Al-Maaidah, 5: 2)

Faedah Kepada Negara dan Organisasi

Pengurus yang berjaya hendaklah berpandukan kepada peraturan dan hukum yang ditetapkan Allah SWT iaitu pengurus tersebut hendaklah melakukan sesuatu yang terbaik bagi memastikan prestasi organisasi terus cemerlang. Kesan daripada kepatuhan mereka terhadap ajaran Islam akan membantu organisasi untuk mencapai kejayaan yang berterusan hasil daripada keefisienan dan keefektifan dalam membuat keputusan dan juga mengambil tindakan. Keefisienan merujuk kepada penggunaan input untuk menghasilkan output sebagaimana yang dikehendaki dengan mengelak daripada melibatkan kos yang tinggi sama ada dalam bentuk kewangan atau bukan kewangan. Pengurus perlu memastikan organisasi akan berjaya meningkatkan produktiviti berasaskan per unit sumber yang dilaburkan sama ada dalam bentuk usaha, masa atau kewangan. Keefisienan pengurus akan membolehkan organisasi menjimatkan kos, membenamkan stres yang berlaku, mengurangkan stres, ketidakpuasan dan kekecewaan di kalangan pekerja dan juga pelanggan. Oleh itu, pengurus perlu pastikan terdapatnya nilai tambah ke atas produk akhir hasil daripada setiap keputusan dan tindakan yang diambil. Keefektifan pula berkait rapat dengan keupayaan pengurus melaksanakan sesuatu pekerjaan dengan penuh tanggungjawab. Pengurus perlu menerima hakikat bahawa setiap tindakan dan keputusan yang ingin dijanakan hendaklah menjurus kepada penggunaan sumber secara optimum. Penekanan kepada keefisienan dan keefektifan akan membolehkan mereka menerima hakikat bahawa semua sumber yang terdapat dalam organisasi disediakan oleh Allah SWT, objektif penyediaan sumber-sumber berkenaan adalah untuk faedah manusia sejagat dan menjadi peranan mereka untuk mengeksploit, membangun, menggabung dan memberi nilai tambah ke atas setiap sumber yang telah dikurniakan-Nya dalam usaha untuk memastikan organisasi terus kekal cemerlang.

Dalam konteks ini pengurus sebagai modal insan bagi organisasi perlu merealisasikan ajaran Islam sebagai agama yang memberi kerahmatan kepada sekian alam. Mereka perlu pastikan segala tindakan

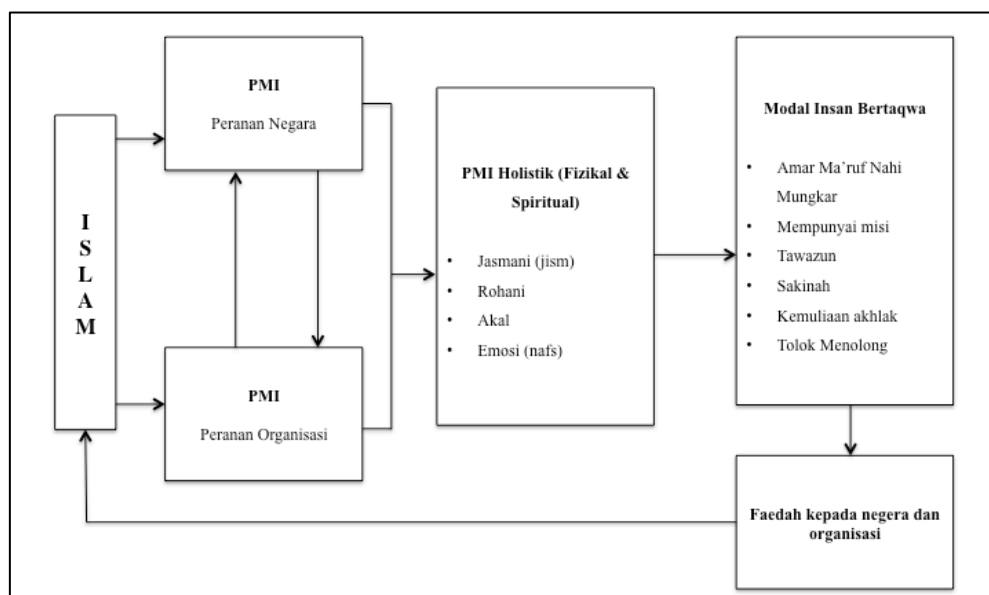
dan keputusan yang dibuat mampu memberi kemakmuran kepada pelbagai pihak yang berkepentingan. Firman Allah yang bermaksud:

“Dan tiadalah Kami mengutuskan kamu, melainkan untuk menjadi rahmat bagi sekalian alam.” (Surah Al-Anbiyaa’, 21: 107).

Justeru, Islam perlu diterima sebagai agama yang syumul, agama yang sesuai sepanjang zaman dan agama yang merentasi sempadan tempat dan waktu Haron Din (2002) menyatakan ajaran Islam tidak hanya mengatur aspek ibadah atau perkara ritual sahaja, tidak hanya membicarakan soal Rukun Iman dan Rukun Islam atau pahala dan dosa, syurga dan neraka. Akan tetapi juga mengatur aspek lainnya seperti aspek sosial, politik, pengurusan, undang-undang, pendidikan, ekonomi dalam kehidupan kita sehari-hari.

Yusuf al-Qardhawi (2001) menggambarkan bahawa ajaran Islam merupakan ajaran yang sempurna dan seimbang. Hukum-hukum Islam tidak terhad pada sisi penerapan hukum Syariah berupa ibadah dan muamalat sahaja yang tertuang dalam ilmu fiqh. Tidak pula terhad pada sisi teoretikal atau akidah sahaja yang tertuang dalam ilmu tauhid atau kalam. Ataupun tidak terbatas pada bidang kerohanian yang tercakup dalam ilmu tasawuf atau akhlak. Tetapi, Islam mencakup semua bidang-bidang itu secara seimbang, sempurna dan teratur.

Berikut dikemukakan model PMI yang holistik dari perspektif Islam diterangkan dalam Rajah 1



Rajah 1: Model PMI Holistik Dari Perspektif Islam

Merujuk kepada Rajah 1, Islam sebagai agama yang syumul turut memberi pengaruh yang signifikan kepada pembangunan negara dan juga pembangunan organisasi. Negara dan organisasi perlu berperanan secara simbiosis dalam PMI mempengaruhi pencapaian masing-masing. Kedua-dua pihak perlu menyediakan program dan sokongan dalam PMI. Jika hal itu telah berjalan dengan baik, akan memberi kesan kepada PMI yakni pembangunan yang tidak hanya menumpukan kepada aspek jasmani semata-mata tetapi juga menumpukan kepada aspek rohani. Pada akhirnya PMI ini akan menghasilkan modal insan yang bertakwa yang dapat memberikan faedah kepada negara dan organisasi.

Kesimpulan

PMI dari perspektif Islam melibatkan pembangunan ahli dalam sebuah organisasi dari segi pembangunan jasmani dan rohani. Dalam konteks ini, pengurus modal insan dilihat sebagai individu yang telah diberi kelebihan oleh Pencipta untuk memobilisasi sumber melalui pengetahuan, kemahiran, kebolehan dan kepakaran yang dimiliki dengan menggunakan kekuatan kreativiti dan inovasi selari dengan syari'at yang telah ditetapkan oleh Allah SWT. Dalam konteks ini tumpuan perlu diberikan kepada pengurus dalam organisasi kerana pengurus merupakan modal insan yang akan membawa organisasi kepada tujuannya. Pengurus dalam organisasi perlu mempraktikkan PMI yang selari dengan prinsip syari'ah bagi dirinya sendiri mahupun bagi modal insan lainnya dalam organisasi mereka. Selain itu, peranan negara juga penting untuk memastikan PMI perspektif Islam yang holistik merangkumi aspek jasmani dan rohani yang akan mengeluarkan insan yang bertakwa yang dimanifestasikannya dengan pengabdian kepada Allah, mempunyai misi, seimbang atau tawazun, sakinah, kemuliaan akhlak dan tolong menolong. Individu sedemikian akan terus mencari, memberi nilai tambah dan menambahbaik proses, produk atau perkhidmatan yang dikeluarkan oleh organisasi demi untuk faedah diri sendiri, ummah dan makhluk sejagat selari dengan tuntutan dan arahan yang telah ditetapkan Allah SWT.

Rujukan

- Abd.Rahman Ahmad (2006). *Pembangunan modal insan: Apa dan kenapa perlu dalam konteks organisasi di Malaysia*. Human Resources Academy.
- Aini Jaafar (2006). *Islam Dan Modal Insan*. Yayasan Dakwah Islamiah. Muat turun daripada <http://www.yadim.com.my/Sosial/SosialFull.asp?SosialID=320>.
- Aghazadeh, S. (2003), The future of human resource management. *Work Study*. 52 (4). 201-7.
- Ali, A. (2005). *Islamic Perspectives on management and organization*, Edward Elgar, Northampton.
- Baharom Mohamad & Mohamad Johdi Salleh (2009). Pembangunan modal insan sebagai satu pelaburan penting dalam konteks pembinaan negara . *Prosiding Seminar Pembangunan Modal Insan 2009*, di Sumber Pendidikan Negeri, Pengkalan Chepa, Kota Bharu Kelantan. Pada: 23 – 24 Mac 2009.
- Bakhtiar Siddiqui. (2001). Miskawayh's Thoughts on human personality. *Intellectual Discourse*. 9(1). 29-46.
- Beekun, R. (1991), *Islamic business ethics*. The International Institute of Islamic Thought. Herndon, VA.
- Cooper, R.K. and Sawaf, A. (1997). *Executive EQ: Emotional intelligence in business*. London: Orion Business Books.
- Dasman Yahya Ma'ali & Hidayatullah Ismail. (2010). *Tawjih al-nabawiyat (Muslim ideal dalam perspektif sunnah)*. Pekanbaru: Susqa Press.
- Fadillah Mansor (2006), Kualiti Kerja dalam Organisasi: Tinjauan dari Perspektif Pengurusan Islam dalam Ab. Mumin Ab. Ghani & Fadillah Mansor (eds.), *Dimensi pengurusan Islam, mengurus kerja dan mengurus modal insan*. Kuala Lumpur: Penerbit Universiti Malaya.
- Haron Din (2002) *Manusia dan Islam*. Jilid 3. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Junaidah Hashim (2009). Islamic revival in human resource management practices among selected Islamic organisations in Malaysia. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*. 2 (3). 251-267.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. London: Bloomsbury Publishing Plc.
- Haron Din. (2002). *Manusia dan Islam*. Kuala Lumpur. (3rd ed.), Kuala Lumpur: Dewan Bahasa & Pustaka.
- Imam al-Ghazali. (1988). *Ih ya' ulum al-Din* (Jil.1-4). (Ismail Yakub. Terj.). Singapura: Pustaka Nasional Pte/Ltd.
- Krauss, S. E. @Abdul Lateef Abdullah. (2005). *The Muslim religiosity-personality inventory (MRPI) scoring manual*. Tesis doktor falsafah tidak diterbitkan, Universiti Putra Malaysia, Malaysia.
- Malek Shah Mohd Yusoff dan Nor Shah bin Mohamed (2004). Peningkatan prestasi di tempat kerja melalui aplikasi kecerdasan emosi. *Jurnal Pengurusan Awam*. 3 (1). 1-20.

- Muhammad Hisyam Mohamad, (2005). *Islam hadhari bentuk modal insan berkualiti*. Institut Kefahaman Islam Malaysia. Muat turun daripada <http://www.ikim.gov.my/v5/index.php>.
- Muhammad Syukri Salleh (2002). *Pembangunan Berteraskan Islam (Islamic-Centred Development)*. Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors and Penang: Islamic Development Management Project (IDMP), Universiti Sains Malaysia, revised edition.
- Mustapha Kamal Ahmad Kassim, Zahiah Haris @ Harith & Abdullah Yusof (2010). Pembangunan modal insan dan tamadun Islam dari perspektif pendidikan guru. *Prosiding dalam The 4th International Conference on Teacher Education*. Join Conference UPI & UPSI. Bandung, Indonesia, 8-10 November 2010, 38-48.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1993). *The intelligence of emotional intelligence*. *Intelligence* , 17 (4), 433-442.
- Mayer, J.D, Salovey, P. Carusop, D.R & Sitarenios, G (2001). Emotional Intelligence as a standard intelligence. *Emotion*. 1(3). 232-242.
- Muhammad Utsman Najati. (2007). *Psikologi Qurani: Psikologi dalam perspektif al-Quran (al-Quran wa ilm nafsi)*. (Amirussodiq, Lilik R.Nur Kholishah & Muhammad Luqman Arifi, Terj.). Surakarta: Aulia Press.
- Musthafa Abdul Wahid. (1988). *Kepribadian seorang muslim*. (Arifin Jami'an & Abdul Hadi Salam. Terj.). Selangor: Klang Book Centre.
- Mohammad Khodayarifard et al. (2010). *Development of an international scale of religiosity (a cross cultural approach)*. Iran: University of Tehran Press.
- Mohd Zailani Mohd Yusoff. (2012). *Pertimbangan moral dalam kalangan pelajar sekolah menengah agama*. Tesis doktor falsafah tidak diterbitkan. Universiti Sains Malaysia, Malaysia.
- Mohd Faez Ilias & Kamarul Azmi Jasmi (2011). Peranan pendidikan islam dalam pembangunan modal insan kelas pertama. Dalam *Persidangan Kebangsaan Sains Sosial* di Universiti Malaysia Sarawak (UNIMAS), 20 - 21 April 2011.
- Nooraini Othman. (2008). *The development and validation of the ummatic personality inventory*. Tesis doktor falsafah tidak diterbitkan. International Islamic University Malaysia, Malaysia.
- Solehah Yaacob & Baharuddin Yaacob (t.t). *Penjelasan al-Quran tentang manusia kajian tatabahasa Arab dan pentafsiran terhadap ayat-ayat yang dipilih*. Jabatan Bahasa Arab Dan Kesusasteraan, Kulliyah Ilmu Wahyu Dan Kemanusiaan Universiti Islam Antarabangsa Malaysia.
- Tayeb, M. (1997), Islamic revival in Asia and human resource management. *Employee Relation*. 19 (4). 352-64.
- Yusuf al-Qardhawi. (2001). *Al-qur'an dan al-Sunnah referensi tertinggi*. (Bahruddin Faunani, Terj.). Selangor: Penerbitan Darul Iman.
- Zulkifli Mohd Yusoff (2015). Keseimbangan modal insan/human capital development dalam membangun masyarakat holistik dari kacamata al-Quran. *Kertas kerja yang dibentangkan dalam Seminar al-Quran*. Anjuran Kerajaan Negeri Pulau Pinang pada 13hb Jun 2015.